

或使著名之商標淡化、商標所有人更可請求損害賠償、律師費、銷毀侵害物等救濟。以上所述的法律救濟對於已註冊或未註冊的著名商標一體適用。

另一方面，本法規定若干形態的行為不負法律責任，例如以指認商標所有人之競爭商品（或服務）為目的，在比較性的商業廣告或促銷活動中，合理的使用該所有人之著名商標，是可容許的行為。此外標章的非商業使用以及使用在新聞報導或分析均可免責。

有一點必須注意的，本法修訂以後，各州原有的商標沖淡法規仍繼續有效，但一件商標若已經取得聯邦商標註冊，則任何著名商標的所有人均不得依據州法律主張商標沖淡而對該註冊人起訴。

網址與商標沖淡

網址（Domain Names）與商標權的糾纏關係是近來商標法領域內一項新穎而有趣的討論對象。

全球電子郵件（E-mail）或網際網路（Internet）的使用者必須向 InterNIC 公司登記取得網址。若干電腦使用者以他人著名商標作為自己的網址取得登記，使商標所有人之權益受損，長久以來造成糾紛不斷。雖然 InterNIC 公司在大眾的壓力之下，已對於網址登記的作業程序採取較嚴格的措施，但仍未能根絕紛爭。

如今商標沖淡完成立法，在商標的護衛戰上無疑的為商標所有人提供了另一項有力的武器。就在新法修訂後不到三個星期，首例由著名化粧品公司 Avon Products, Inc. 對一名婦女起訴，主張被告以 avon.com 作為網址取得登記，已構成商標沖淡。起訴後不久，InterNIC 公司即主動將係爭之網址移轉登記為原告所有，損害賠償的請求則仍在法院審理之中。這個案例顯示了美國法院的立場，即商標權之保護及於網址。爾後商標所有人在保護著名商標的諸多努力之中，應該加上網址查名一項。

僱傭契約淺介

桂齊恆律師

壹、僱傭之概念

一、定義：

民法第四八二條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」

勞動契約法第一條：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」

二、性質

- (1) 僱傭為雙務契約。
- (2) 僱傭為有償契約。
- (3) 僱傭為諾成契約。
- (4) 僱傭為不要式契約。

三、成立

雙方當事人間意思表示一致，無論明示或默示，其契約均可成立。

四、生效

- (1) 當事人：有行為能力。
- (2) 標的：可能、確定、適法、妥當。
- (3) 意思表示：無瑕疵。

五、法律之適用

- (1) 普通法：民法第二編第二章第七節僱傭（第四八二條～第四八九條）。

(2) 特別法：

- ① 勞動契約法，共分五章，四十三條，雖經公布，迄未施行。
- ② 勞動基準法，共分十二章，八十六條，為僱主應遵守之最低標準（勞動條件）。

貳、僱傭之效力

一、受僱人之權利義務

- (1) 報酬請求權
報酬請求權無專屬性，得為讓與或繼承。
- (2) 勞務提供義務
① 義務之專屬性
民法第四八四條第一項後段：「受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。」
② 特種技能之保證
民法第四八五條：「受僱人明示或默示保證其有特種技能者，如無此種技能時，僱用人得終止契約。」
③ 注意義務
因其為雙務有償契約，解釋上，應具有善良管理人之注意義務。
- (3) 其他附隨義務
① 兼業禁止義務。
② 競業禁止義務。

③ 忠誠義務。

④ 保密義務。

二、僱用人之權利義務

(1) 勞務請求權

此項請求權有專屬性，不得讓與，但得繼承。
民法第四八四條第一項前段：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人。」

(2) 報酬給付義務

① 報酬之計算：可分為論時計酬、計件計酬二種方式。

② 報酬之給付期

民法採報酬後付原則，故受僱人有先行給付勞務之義務，無同時履行抗辯權。

民法第四八六條：「報酬應依約定之期限給付之。無約定者依習慣。無約定亦無習慣者，依下列之規定：(A)報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。(B)報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。」

③ 報酬之給付地

勞動契約法第二三條：「勞動報酬之給付，不得在休假日或在娛樂場所、旅館、商店或其他販賣貨物之處所行之。」可資參考。

(3) 其他附隨義務

① 保護照顧義務

僱用人對於受僱人，應善盡保護及照顧義務，此為僱傭社會化之法律政策。至於其具體內容，應依社會一般狀況而定。

② 損害賠償義務

僱用人對於受僱人，如未善盡其保護照顧義務者，應負損害賠償責任。

參、僱傭之消滅

一、期限屆滿

民法第四八八條第一項：「僱傭定有期限者，其僱傭關係於期限屆滿時消滅。」

二、勞務完成

僱傭雖未定期限，但勞務完成，契約目的已達，僱傭關係因而消滅。

三、契約終止

民法第四八八條第二項：「僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」

民法第四八九條第一項：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」